

Linke

Prekäre Beschäftigung, Arbeitsverdichtung und Gesundheit

Von E. K. / P. S. / 14. Dezember 2013

Ein Bericht von der B&G-Tagung des RSB im November 2013.

Ein Bericht von der B&G-Tagung des RSB im November 2013.

Mehrfach im Jahr führt der RSB bundesweite Treffen zum Themenkomplex „Betrieb und Gewerkschaft“ durch. Bei diesen Terminen tauschen wir uns gemeinsam mit FreundInnen über aktuelle Entwicklungen und Kämpfe und unsere Einschätzungen aus. Außerdem geben wir untereinander die bei unseren verschiedenen Aktivitäten gewonnenen Erfahrungen weiter, um uns gegenseitig zu unterstützen und uns zu koordinieren.

Das jüngste dieser Treffen fand Anfang November 2013 in Mannheim statt. Bei diesem Termin zog sich das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ durch verschiedene Tagesordnungspunkte.

Die Intensivierung der Ausbeutung durch Arbeitsverdichtung, Prekarisierung und Anhebung des Rentenalters belasten die Erwerbstätigen übermäßig und gefährden ihre Gesundheit. Die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse bedeutet gleichzeitig auch eine Zunahme von Unsicherheit und Existenzangst. Dies alles äußert sich unter anderem in einer deutlichen Zunahme psychischer Erkrankungen.

Der Prozess der Arbeitsintensivierung ist nicht abgeschlossen. Mit Hilfe von Ganzheitlichen Produktionssystemen (GPS) soll der Produktionsprozess weiter optimiert und die Produktivität gesteigert werden. Mit dem von der Bundesregierung geförderten Projekt Industrie 4.0, „intelligente Fabriken“, mit einer neuen Qualität von Automation und hoher Produktionsflexibilität mithilfe von cyber-physischen Systemen, setzt sich diese Entwicklung fort. Gekoppelt werden diese Maßnahmen mit einer Leichtlohnstrategie.

Prekäre Beschäftigung hat viele Facetten wie befristete Verträge, Leiharbeit, Werkverträge, Unterbeschäftigung durch unfreiwillige Teilzeitarbeit oder Minijobs, die wir bei diesem Treffen nur streifen konnten. Die Einführung und Ausweitung des Niedriglohnssektors gehörte ebenfalls dazu. Wir setzten uns in diesem Zusammenhang mit der Aussage des neuen IG Metall-Vorsitzenden Wetzels auseinander, den „Arbeitgebern“ gegenüber offen für die Einführung niedrigerer Einstiegslohne zu sein. Dies äußerte er im August 2013 in einem Interview mit der FAZ, und die Gewerkschaftslinker reagierte hierauf mit einem offenen Brief an den Kollegen.

Existenzängste, die Angst um den Arbeitsplatz und vor dem drohenden Absturz in Hartz IV und auch die wachsende Arbeitsverdichtung haben zur Entsolidarisierung beigetragen und fördern das Mobbing durch KollegInnen und Vorgesetzte. Doch auch die Praxis, engagierte BetriebsrätInnen und andere unbequeme KollegInnen gezielt zu mobben, ist längst kein Einzelfall mehr. Mitunter agiert die Geschäftsleitung hier gemeinsam mit einer kooperationswilligen Betriebsratsmehrheit. Solidarität mit den Betroffenen zu üben,

sehen wir als wichtige Aufgabe an, zumal die Gewerkschaften hier weitgehend versagen.

Neben den oben schon erwähnten Gesundheitsgefährdungen sind auch die Auswirkungen von Mobbing verheerend.

Gesundheit am Arbeitsplatz, verbunden mit der Frage, wie lange unter welchen Bedingungen gearbeitet wird, ist betrieblich, gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch ein zentrales Thema. Mit der Ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz haben BetriebsrätInnen ein Instrument an der Hand, um hier eine eigene Agenda aufzustellen und auf eine Betriebsvereinbarung hinzuarbeiten.

Weitere Themen dieses Treffens waren die Vorbereitung auf die Konferenz der Gewerkschaftslinken in Bochum und die Auseinandersetzung mit der Gefahr eines neuen Vorstoßes in Sachen Tarifeinheit. Würde die Tarifeinheit umgesetzt, würde dies nicht nur die kleinen Spartengewerkschaften sondern die Gewerkschaften insgesamt in ihren Möglichkeiten zu streiken einschränken und damit schwächen.

Längere Zeit nahm auch die Diskussion darüber in Anspruch, wie wir unsere Verankerung in den Betrieben vorantreiben können. Hier gab es einen regen Gedankenaustausch und einige Ideen und praktische Vorschläge, die wir in den nächsten Monaten gerne umsetzen möchten. Sich gegen das Mobbing von BetriebsrätInnen zu engagieren ist zum Beispiel grundsätzlich auch kleinen Gruppen und unabhängig von der Zugehörigkeit zu einem Betrieb möglich. Was konkret geht, hängt von den eher zufälligen Gegebenheiten in den einzelnen Orten ab, wo wir gemeinsam genauer hinschauen und hinhören wollen.

Dieser Beitrag wurde publiziert am Samstag den 14. Dezember 2013
in der Kategorie: [Linke](#), [RSB4](#).